TEMA: 59

JUBILACION EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA: CONCEPTO. REQUISITOS: ESPECIAL REFERENCIA A LA EDAD DE JUBILACION. DETERMINACION DE LA CUANTIA DE LA PRESTACIÓN: BASE REGULADORA Y PORCENTAJE APLICABLE. MODALIDADES DE JUBILACIÓN: JUBILACIÓN ANTICIPADA, JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN FLEXIBLE. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO. SUSPENSION Y EXTINCION DE LA PRESTACION. ESPECIAL REFERENCIA A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA ANTERIOR A LA LEY 27/2011. VEJEZ SOVI.

Contenido

1. Introducción: 2

2. Legislación: 3

3. JUBILACION EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA: CONCEPTO. 4

1.1 REQUISITOS: ESPECIAL REFERENCIA A LA EDAD DE JUBILACIÓN 5

1.2 DETERMINACION DE LA CUANTIA DE LA PRESTACIÓN: BASE REGULADORA Y PORCENTAJE APLICABLE. 11

1.3 MODALIDADES DE JUBILACIÓN: JUBILACIÓN ANTICIPADA. JUBILACIÓN PARCIAL. JUBILACIÓN FLEXIBLE. 15

1.4 COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO: 26

1.5 SUSPENSION Y EXTINCION DE LA PRESTACION. 28

1.6 ESPECIAL REFERENCIA A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA ANTERIOR A LA LEY 27/2011 29

4. Vejez SOVI

5. Esquema Pensión de Jubilación: .....

TEMA: 59

JUBILACION EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA: CONCEPTO. REQUISITOS: ESPECIAL REFERENCIA A LA EDAD DE JUBILACION. DETERMINACION DE LA CUANTIA DE LA PRESTACIÓN: BASE REGULADORA Y PORCENTAJE APLICABLE. MODALIDADES DE JUBILACIÓN: JUBILACIÓN ANTICIPADA, JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN FLEXIBLE. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO. SUSPENSION Y EXTINCION DE LA PRESTACION. ESPECIAL REFERENCIA A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA ANTERIOR A LA LEY 27/2011. VEJEZ SOVI.

1. INTRODUCCIÓN:

El artículo 41 de la Constitución española dispone que "los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres".

Por su parte, el artículo 50 del mismo cuerpo legal establece que "los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio".

Dentro del sistema español de la Seguridad Social, la prestación de jubilación merece especial atención, al ser, sin duda, la más importante dentro de las que componen la acción protectora, tanto por el número de beneficiarios (actuales y futuros con expectativa de derecho), como por la contingencia que protege y el período en que lo realiza. En el momento actual estamos inmersos en un amplio proceso de transformación, como consecuencia de la adaptación del sistema normativo a los cambios operados en la sociedad y a las nuevas necesidades de protección social, de financiación y sostenibilidad del Sistema.

En el desarrollo del tema se expone la pensión de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, que constituye el núcleo central de la ordenación jurídica de esta clase de protección en el Sistema español. Por ello, la regulación de los Regímenes Especiales debe tender a la máxima homogeneidad posible con respecto a la del Régimen General, y ésta, por otro lado, opera, en gran medida, como derecho supletorio de aquélla.

2. LEGISLACIÓN:

- Constitución Española (CE): artículos 41 y 50.
- Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Orden de 18 de enero de 1967, de normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1799/85, de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/85.
- Ley 24/97, de 15 de julio, de Consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social (Modificadora de la Ley General de la SS).
- Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997.
- Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.
- Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación en favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de minusvalía.
- Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

- Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

- Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

- Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

- Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

3. JUBILACION EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA: CONCEPTO.

Hasta la aprobación de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, la protección por jubilación tenía un carácter eminentemente contributivo. Mediante la citada ley se crean las prestaciones no contributivas, si bien ya existía algún antecedente.

En lo que a la jubilación en su modalidad contributiva se refiere puede decirse que, a través de la misma, se reconoce una renta sustitutiva para compensar la pérdida de ingresos profesionales que sufre una persona cuando por razón de la edad (vejez) cesa en su vida laboral activa, siempre de forma voluntaria.

Si por contingencia, como riesgo que la Seguridad Social debe atender, entendemos una situación de infortunio que da lugar a una disminución económica o pérdida de ingresos, un aumento de gastos, o ambas cosas, podría decirse que la vejez es la más importante dada su frecuencia.

Sin embargo, la vejez, como concepto fisiológico (ancianidad) y no patológico (senilidad), no genera por sí misma una situación de infortunio especial si no se contempla junto con ella el cese en el trabajo. La contingencia por ello no es propiamente la vejez, sino el cese voluntario en el trabajo que tiene lugar al cumplirse determinada edad regulada en la legislación. Existe una relación de simultaneidad entre el cese en el trabajo y el cumplimiento de la edad pensionable, de forma que el cumplimiento de la edad sin el cese no da lugar a la existencia de la contingencia, y el cese sin el cumplimento de la edad requerida tampoco genera el derecho a la pensión. Ambos presupuestos configuran el hecho causante de la protección por jubilación, si bien ésta, por su carácter voluntario, tiene que solicitarse.

En la normativa de la Seguridad Social, el artículo 160 de la LGSS se refiere a la prestación económica de jubilación cuando afirma que: "... en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena".

En nuestro país, los antecedentes más remotos de esta prestación aparecen en 1908, año de la creación del Instituto Nacional de Previsión, en forma de un seguro de vejez de carácter voluntario, siendo hitos importantes de la evolución de la protección por vejez: el Retiro Obrero (1919), el subsidio de vejez de 1939 y el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (1947). También aparece, en 1946, un mecanismo de protección de carácter profesional, la vejez del Mutualismo Laboral. Todos ellos son finalmente sustituidos por el sistema implantado por la llamada Ley de Bases de 1963 y la Ley General de Seguridad Social de 1966. Dicho sistema está en continuo proceso de adaptación a las condiciones sociales y económicas existentes. Su gestión corresponde, desde 1978, al INSS, excepto en lo que se refiere al Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

1.1 REQUISITOS: ESPECIAL REFERENCIA A LA EDAD DE JUBILACIÓN.

Las "*condiciones*", en expresión del artículo 205.1 del nuevo TRLGSS, necesarias para causar derecho a una pensión de jubilación, son las siguientes:

1º) Encontrarse afiliado al sistema de la Seguridad Social y en situación de alta o alta asimilada: Como señala el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en el artículo 165.1, *"Para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario."*

No obstante, la pensión de jubilación podrá causarse, aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización contemplados en el apartado 1 del artículo 205 del nuevo TRLGSS.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, para causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años.

Como situaciones asimiladas a la de alta se pueden mencionar las siguientes:

- La situación de desempleo total durante la cual el trabajador perciba prestación por dicha contingencia.
- El paro involuntario que subsiste después de agotadas las prestaciones y los subsidios por desempleo.
- El paro involuntario de los trabajadores excluidos legalmente de las prestaciones por desempleo.

- Periodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada.
- La excedencia forzosa para ocupar cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo.
- La situación de traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
- Huelga legal y cierre patronal (alta especial).
- La suscripción de convenio especial.
- El período de excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos.
- El período de excedencia por cuidado de otros familiares.
- El periodo considerado como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- La prórroga de efectos de la incapacidad temporal.
- La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas y que no hayan sido disfrutadas por el trabajador con anterioridad a la finalización del contrato.
- Los trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que, por tal causa, cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional.
- Periodos de percepción de ayudas previas a la jubilación anticipada en empresas sujetas a planes de reconversión.
- El periodo de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria, para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

2º) Como segundo requisito para ser beneficiario de la pensión de jubilación, se exige tener cumplida la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) en relación con la disposición transitoria séptima del nuevo TRLGSS exige *"haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias."*

Tradicionalmente en nuestro sistema de la Seguridad Social la edad ordinaria para causar derecho a la pensión de jubilación ha venido siendo la edad de 65 años.

A raíz de la Ley 27/2011 (que entró en vigor en 2013) se eleva progresivamente la edad de jubilación hasta exigirse, a partir del año 2027, la edad de 67 años o, de 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses o más de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias (artículo 161.1.a y disposición transitoria 20ª del anterior TRLGSS, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y, artículo 205.1.a y disposición transitoria séptima del nuevo TRLGSS).

La implantación de los nuevos requisitos de edad se realiza de forma gradual, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria séptima del nuevo TRLGSS, en un periodo de quince años. Y afecta a todos los regímenes del sistema.

En todo caso, deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- La jubilación de los trabajadores por cuenta ajena es siempre voluntaria.

- Y, además, se deben tener en cuenta las posibilidades que ofrecen las distintas modalidades de jubilación, a las que nos referiremos más adelante.

La disposición transitoria séptima del nuevo TRLGSS recoge la siguiente escala de edades:

Año:	Periodos cotizados:	Edad exigida:
2013	- 35 años y 3 meses o más. - Menos de 35 años y 3 meses.	- 65 años. - 65 años y 1 mes.
2014	- 35 años y 6 meses o más. - Menos de 35 años y 6 meses.	- 65 años. - 65 años y 2 meses.
2015	- 35 años y 9 meses o más. - Menos de 35 años y 9 meses.	- 65 años. - 65 años y 3 meses.
2016	- 36 o más años. - Menos de 36 años.	- 65 años. - 65 años y 4 meses.
2017	- 36 años y 3 meses o más. - Menos de 36 años y 3meses.	- 65 años. - 65 años y 5 meses.
2018	- 36 años y 6 meses o más. - Menos de 36 años y 6 meses.	- 65 años. - 65 años y 6 meses.
2019	- 36 años y 9 meses o más. - Menos de 36 años y 9 meses.	- 65 años. - 65 años y 8 meses.
2020	- 37 o más años. - Menos de 37 años.	- 65 años. - 65 años y 10 meses.
2021	- 37 años y 3 meses o más. - Menos de 37 años y 3 meses.	- 65 años. - 66 años.
2022	- 37 años y 6 meses o más. - Menos de 37 años y 6 meses.	- 65 años. - 66 años y 2 meses.
2023	- 37 años y 9 meses o más. - Menos de 37 años y 9 meses.	- 65 años. - 66 años y 4 meses.

2024	- 38 o más años. - Menos de 38 años.	- 65 años. - 66 años y 6 meses.
2025	- 38 años y 3 meses o más. - Menos de 38 años y 3 meses.	- 65 años. - 66 años y 8 meses.
2026	- 38 años y 3 meses o más. - Menos de 38 años y 3 meses.	- 65 años. - 66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	- 38 años y 6 meses o más. - Menos de 38 años y 6 meses.	- 65 años. - 67 años.

A efectos de la determinación de la edad de acceso a la pensión de jubilación, el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento. Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes.

Los periodos de cotización acreditados por los solicitantes de la pensión de jubilación, a los efectos de poder acceder a la pensión de jubilación al cumplimiento de la edad que, en cada caso, resulte de aplicación, vendrán reflejados en días y, una vez acumulados todos los días computables, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, serán objeto de transformación a años y meses, con las siguientes reglas de equivalencia:

a. El año adquiere el valor fijo de 365 días y
b. el mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días.

Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos.

3º) También se exige tener cubierto un **periodo mínimo de cotización:**

El artículo 205.1.b) del TRLGSS exige, para ser beneficiario de la pensión de jubilación, tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 15 años (carencia genérica) de los cuales, al menos 2, deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante (carencia específica o cualificada).

A efectos del cómputo de los 15 años cotizados (5.475 días) no se tiene en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias (los días-cuota). La Ley 40/2007 estableció la eliminación paulatina del cómputo de los días-cuota, pero el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, derogó dicha aplicación paulatina, exigiéndose, para hechos causantes producidos a partir del 25 de mayo de 2010, el periodo de cotización en su totalidad.

En los casos en los que se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o alta asimilada sin obligación de cotizar (como, por ejemplo, en la situación de huelga), el periodo de los 2 años de carencia específica deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

En relación con el periodo de carencia, conviene señalar que:

1. En el caso de los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, para acreditar los períodos de cotización, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período. Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo. (Real Decreto-ley 11/2013 y Ley 1/2014).

   Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

   El período mínimo de cotización exigido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.

   Para el cumplimiento de la carencia específica (al menos 2 años comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante), a dicho periodo mínimo se le aplicará el coeficiente global de parcialidad. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la jubilación.

2. En caso necesario, para completar la carencia genérica (no a efectos de porcentaje, ni de carencia específica), se pueden computar las cotizaciones efectuadas al antiguo Retiro Obrero (teniendo en cuenta que la simple afiliación al Retiro Obrero equivale a 1.800 días de cotización).

3. El artículo 235 del TRLGSS recoge los **periodos de cotización asimilados por parto**, y establece que a efectos de las pensiones contributivas de jubilación (y de incapacidad permanente), se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.

4. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 236 del TRLGSS recoge los **beneficios por cuidado de hijos o menores**, y establece que se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. El período computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior

a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en este artículo no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario.

5. Existe el cómputo recíproco de cotizaciones entre todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social (también con el Régimen de Clases Pasivas), es decir, que se suman todas las cotizaciones efectuadas a cualquiera de dichos regímenes para completar el periodo de carencia y para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, siempre que no se superpongan. En caso de que se superpongan (coincidan en el tiempo), no se suman, sino que solamente se computan una vez.

4º) Hecho causante: Es el momento en el que, por concurrir todos los requisitos, la prestación se considera causada, siendo su concreción sumamente importante puesto que de él derivan numerosas consecuencias prácticas para la propia prestación (cuantía, efectividad...).

El hecho causante varía en función de si el beneficiario accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta, en situación asimilada a la de alta o no estando en ninguna de las situaciones anteriores. Se deben distinguir, al menos, los siguientes casos:

1. Para los trabajadores que se encuentren en **situación de alta:** el hecho causante se producirá el día de su cese en el trabajo, exigiéndose los requisitos (edad y periodo mínimo de cotización) cumplidos en dicha fecha (artículo 3 de la Orden de 18-1-1967).

2. Para los trabajadores que se encuentren en **situación de no alta:** el hecho causante será el día de la presentación de la solicitud (artículo 3.2. del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre).

3. Para los trabajadores que se encuentren en alguna **situación asimilada a la de alta:** el hecho causante se producirá, como regla general, en la fecha de la presentación de la solicitud. No obstante, existen algunas excepciones, entre las que cabe mencionar las siguientes:

- En el supuesto de excedencia forzosa, el hecho causante se producirá el día del cese en el cargo que dio origen a la situación de alta asimilada.
- En el supuesto de traslado fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
- La regla general (hecho causante el día de la presentación de la solicitud) también se ha flexibilizado en los supuestos de desempleo y paro involuntario.

5º) Cabe señalar que, conforme establece el artículo 205.2 del TRLGSS, también tendrán derecho a la pensión de jubilación, quienes se encuentren en situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y reúnan las condiciones que se establecen en el apartado 1 del artículo 205 del TRLGSS.

1.2 DETERMINACION DE LA CUANTIA DE LA PRESTACIÓN: BASE REGULADORA Y PORCENTAJE APLICABLE.

La cuantía de la pensión de jubilación se obtiene aplicando un porcentaje a una base reguladora, en función de las cotizaciones acreditadas.

➢ **Base Reguladora:**

La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulta de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante (artículo 209 TRLGSS).

- El cómputo de las bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas:

1ª) Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2ª) Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior (mes 25).

- Integración de lagunas:

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, se actuará de la siguiente manera:

- Las primeras 48 mensualidades inmediatamente anteriores al hecho causante se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento.
- El resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al período cotizado no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

Los regímenes de trabajadores por cuenta ajena que tienen prevista la integración de lagunas, con algunas peculiaridades o excepciones, son todos aquéllos que se refieren a trabajadores por cuenta ajena.

- Incrementos salariales:

Como norma general, el apartado 2 del art. 209 del TRLGSS establece que para la determinación de la BR de la pensión no se podrán computar los incrementos de las bases de cotización producidos en los 2 últimos años, que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable, o en su defecto, en el correspondiente sector.

No obstante, existen 2 excepciones (apartado 3 del art. 209 del TRLGSS):

- Los incrementos salariales que sean consecuencia de la aplicación estricta de las normas contenidas en disposiciones legales y convenios colectivos sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de categoría profesional.
- Y aquellos incrementos salariales que deriven de cualquier otro concepto retributivo establecido con carácter general y regulado en las citadas disposiciones legales o convenios colectivos.

En todo caso, la norma general del aparatado 2 del art. 209 TRLGSS será de aplicación cuando estos incrementos salariales se produzcan exclusivamente por decisión unilateral de la empresa en virtud de sus facultades organizativas.

En ningún caso se computarán aquellos incrementos salariales del límite establecido en el apartado 2 del artículo 209 y que hayan sido pactados exclusiva o fundamentalmente en función del cumplimiento de una edad próxima a la jubilación.

- Pluriempleo:

En las situaciones de pluriempleo, se computan en su totalidad las bases por las que se ha cotizado a las diversas empresas, sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

- Normas transitorias sobre la BR de la pensión de jubilación (disposición transitoria octava del nuevo TRLGSS):

Como se sabe, la Ley 27/2011 modificó las reglas de cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación ampliando el periodo de cálculo de la base reguladora (que pasa de 15 a 25 años) y el porcentaje aplicable a la misma, de forma que, en lugar de los 35 años de cotización que hasta entonces se necesitaban para alcanzar el 100% de la base reguladora, son necesarios 37 años completos de cotización. Si bien, estos cambios se introducen de forma gradual, conforme a la siguiente tabla, de aplicación a todos los regímenes de la Seguridad Social:

Año del HC	BR en meses
2013	192/224 (16 años)
2014	204/238 (17 años)
2015	216/252 (18 años)
2016	228/266 (19 años)
2017	240/280 (20 años)
2018	252/294 (21 años)
2019	264/308 (22 años)
2020	276/322 (23 años)
2021	288/336 (24 años)
2022	300/350 (25 años)

➢ **La cuantía de la pensión de jubilación** se determina aplicando a la base reguladora los **porcentajes** siguientes (art. 210.1 TRLGSS):

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50%.
- A partir del 16º año:
  - Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248: un 0,19%.
  - Por cada mes adicional de cotización, a partir del mes 249: un 0,18%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora rebase el 100%, salvo en el supuesto del apartado 2 del artículo 210 del nuevo TRLGSS, en que se accede a la pensión con una edad superior a la que resulta de aplicación.

  - La disposición transitoria novena del TRLGSS establece los porcentajes a aplicar desde el año 2013 hasta el 2027:

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50%.
- A partir del 16º año: se aplica la Disposición Transitoria 21ª de la LGSS.

Hecho Causante:	**Incremento por mes cotizado después de los primeros 15 años:**	**Se alcanza el 100% con:**
Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.	35 años y 6 meses cotizados.
Durante los años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%.	36 años cotizados.
Durante los años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.	36 años y 6 meses cotizados.
A partir del año 2027	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por los 16 meses siguientes, el 0,18%.	37 años cotizados.

- Porcentaje adicional por demora en la jubilación (artículo 210.2 TRLGSS) :

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar en cada caso lo establecido en el artículo 205.1.a), siempre que al cumplir esta edad se reúna el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b), se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente o escala:

- Hasta 25 años cotizados, el 2%.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75%.
- A partir de 37 años cotizados, el 4%.

Este porcentaje adicional obtenido se sumará al que con carácter general corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 57 del TRLGSS.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance dicho límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeando a la unidad más próxima por exceso. Esta cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en 14 pagas, sin que la suma de su importe y el de las pensiones que tenga reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

Este beneficio se aplica a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

No será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial ni de jubilación flexible.

- Aplicación de coeficientes reductores por edad (210.3 TRLGSS):

Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación se aplicasen coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 % por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. Este coeficiente del 0,50% no se aplicará en los casos de jubilaciones anticipadas conforme a las previsiones del artículo 206, en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o con las personas con discapacidad (Artículo 210.3 y .4 TRLGSS).

➢ **Complemento por maternidad:** El artículo 60 del nuevo TRLGSS introduce como novedad el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad

Social, que se reconoce en favor de las mujeres que hayan tenido al menos 2 hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, (viudedad o incapacidad permanente), por su aportación demográfica a la Seguridad Social.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

a) En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.
b) En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.
c) En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía únicamente se computarán los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente.

- **Factor de sostenibilidad** (artículo 211 TRLGSS): Es el instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de una fórmula matemática, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes.
  El factor de sostenibilidad se aplicará a las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social que se causen a partir del día 1 de enero de 2019.

1.3 MODALIDADES DE JUBILACIÓN: JUBILACIÓN ANTICIPADA. JUBILACIÓN PARCIAL. JUBILACIÓN FLEXIBLE.

LA JUBILACIÓN ANTICIPADA:

Las fórmulas de jubilación anticipada en el sistema de la Seguridad Social (es decir, los supuestos en que los trabajadores pueden jubilarse con anterioridad a la edad mínima de jubilación) son muy variadas. Cabe distinguir los siguientes supuestos:

1) En primer lugar, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del 206 de la LGSS, existe la posibilidad **de jubilarse anticipadamente, con aplicación de coeficientes reductores de la edad**, por motivos relacionados con la penosidad especial o características del trabajo realizado. Se trata de **"aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de**

morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca".

Cabe mencionar, entre otros, a los siguientes trabajadores:

- Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Los trabajadores por cuenta ajena de la minería incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto del Minero, y no comprendidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- El personal de vuelo de trabajos aéreos.
- Los trabajadores ferroviarios.
- Las actividades desempeñadas por los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza.
- Los bomberos.

Artículo 206.1 LGSS: *"La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser rebajada por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.*
A tales efectos, se establecerá reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, que incluirá la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.
El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo y conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero."

2) El apartado 2 del artículo 206 de la LGSS permite que la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) pueda ser reducida en el caso de **personas con discapacidad**, también **con aplicación de coeficientes reductores de la edad**. Se trata de los siguientes supuestos:

- En primer lugar, se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los **trabajadores que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65%** (para jubilaciones causadas a partir del 1 de enero de 2004), siendo el coeficiente reductor de la edad del 0,25 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65%; y del 0,50, en los casos en que tenga acreditado dicho grado de discapacidad y acredite, además, la necesidad de concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

- En segundo lugar, la edad de jubilación podrá reducirse en el caso de **personas con discapacidad en grado igual o superior al 45%, cuando se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas** (en el art. 2 del RD 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 161 bis de la LGSS, en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%) **en las que concurran evidencias que determinen de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.** La edad mínima de jubilación de estas personas será, excepcionalmente, la de 56 años. (El RD 1851/2009 fijó dicha edad excepcional en los 58 años. Si bien, la Ley 27/2011 rebajó la edad de jubilación de estas personas a la de 56 años. Esta medida entró en vigor el 1 de enero de 2012).

- La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años (apartado 3 del artículo 206 del TRLGSS).

- Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no se tendrán en cuenta, en ningún caso, a efectos de (párrafo segundo del apartado 3 del citado artículo 206):
  - acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial,
  - los beneficios previstos para los casos en los que se accede a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulta de aplicar en cada caso lo establecido en el artículo 205.1.a), siempre que al cumplir esa edad se reúna el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b) de la LGSS (esto es, en los supuestos de jubilación demorada),
  - y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

3) El artículo 207 del nuevo TRLGSS regula el acceso a la **jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador**, para lo que se exigen los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el 205.1.a) (teniendo en cuenta la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización que establece la disposición transitoria séptima), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes ~~a~~ reductores por edad a que se refiere el artículo 206.

b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

1ª. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

2ª. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

3ª. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

4ª. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

5ª. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral, conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las causas 1ª y 2ª, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que éste acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a) (teniendo en cuenta la disposición transitoria séptima), de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

1º Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad ordinaria de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a) (teniendo también en cuenta lo establecido en la disposición transitoria séptima).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

4) El artículo 208 del nuevo TRLGSS regula la **jubilación anticipada por voluntad del interesado**, para la que se exigen los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) (teniendo en cuenta lo establecido en la disposición transitoria séptima), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores por edad a que se refiere el artículo 206.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a)) (teniendo en cuenta lo establecido en la disposición transitoria séptima), de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad ordinaria de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido el artículo 205.1.a) (teniendo en cuenta lo establecido en la disposición transitoria séptima).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

- Tanto en el caso de la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador como en el de la jubilación anticipada por voluntad del interesado, una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (artículo 210.3 TRLGSS).

- A efectos de la aplicación de los coeficientes reductores de la pensión por jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, o cuando la jubilación anticipada derive de la voluntad del interesado, el cómputo de los trimestres que en el momento del hecho causante le falten al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, que en cada caso resulte de aplicación, se realizará de fecha a fecha, contados hacia atrás desde la fecha en que se cumpliría, por el solicitante de la pensión, la edad legal de jubilación (artículo 3.2 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social).

5) Mutualistas: Con la finalidad de salvaguardar los derechos adquiridos cuando hay un cambio de legislación, se permite, en virtud de la norma segunda de la disposición transitoria cuarta del nuevo TRLGSS que, quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, puedan causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años.

Para los trabajadores mutualistas, la cuantía de la pensión de jubilación se reducirá en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para alcanzar los 65 de edad.

En el caso de trabajadores que, acreditando 30 o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión será el siguiente:

- Entre 30 y 34 años acreditados de cotización: 7,5 por ciento.

- Entre 35 y 37 años acreditados de cotización: 7 por ciento.
- Entre 38 y 39 años acreditados de cotización: 6,5 por ciento.
- Con 40 o más años acreditados de cotización: 6 por ciento.

A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma. Se considerará en todo caso que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1.a) (como por ejemplo, en los casos de extinción de la relación laboral en virtud de despido colectivo; extinción de la relación laboral por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determine la extinción del contrato de trabajo; extinción de la relación laboral por despido, etc.)

Para la determinación de los años de cotización acreditados a efectos de aplicar los coeficientes reductores señalados, se tendrán en cuenta años completos, sin que se equipare al año la fracción del mismo.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación a que se refiere el artículo 206 no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación de quienes tuviesen la condición de mutualista el 1 de enero de 1967. Tampoco será de aplicación a esta jubilación el coeficiente del 0,50 previsto en el artículo 210.3 del TRLGSS.

Procede señalar que para causar derecho a la pensión de jubilación anticipada mutualista es necesario que el trabajador se encuentre en situación de alta o en situación asimilada a la de alta (en la situación de no alta solamente es posible causar la jubilación ordinaria).

6) Jubilación anticipada en determinados casos especiales (disposición transitoria quinta TRLGSS) (Ley 47/1998, de 23 de diciembre, por el que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del Sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales. Esta ley ha sido derogada por el nuevo TRLGSS).

Para hechos causantes producidos a partir de 1 de abril de 1998, en los supuestos en que, habiéndose cotizado a varios regímenes del sistema de la Seguridad Social, el interesado no reúna todos los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación en ninguno de ellos, considerando únicamente las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes, resolverá sobre el derecho a la pensión de jubilación el régimen en el que se acredite el mayor número de cotizaciones, computando como cotizadas al mismo la totalidad de las que acredite el interesado.

No obstante, cuando el trabajador no haya cumplido la edad mínima para causar el derecho a la pensión de jubilación en el régimen por el que deba resolverse el derecho, por ser aquel en que se acredite el mayor número de cotizaciones, podrá reconocerse la pensión por dicho régimen, siempre que se acredite el requisito de edad en alguno de los demás regímenes que se hayan tenido en cuenta para la totalización de los períodos de cotización. Para ello será necesario que el interesado tuviese la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 o en cualquier fecha con anterioridad y que, al menos, la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de su vida

laboral se hayan efectuado en los regímenes que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada, salvo que el total de cotizaciones a lo largo de la vida laboral del trabajador sea de treinta o más años, en cuyo caso, será suficiente con que se acredite un mínimo de cotizaciones de cinco años en los regímenes antes señalados.

La pensión de jubilación será objeto de reducción, siendo de aplicación lo señalado anteriormente para los jubilados mutualistas (sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero).

7) Jubilación anticipada en razón de la actividad desempeñada: Nuestro sistema de la Seguridad Social permite que los trabajadores de los extinguidos Regímenes Especiales de Artistas y Toreros puedan anticipar su edad de jubilación con aplicación, en algunos casos, de coeficientes reductores de la pensión, según la especialidad o categoría profesional de que se trate; exigiéndose un número de años trabajados o de espectáculos realizados, en su caso.

8) Jubilación especial a los 64 años: Por medio del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, de normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo, se estableció la posibilidad de que los trabajadores por cuenta ajena que lo solicitasen, pudiesen jubilarse anticipadamente al alcanzar la edad de 64 años (edad real a partir de la Ley 40/2007) cuando, con carácter simultáneo a su cese por jubilación, las empresas suscribiesen un contrato de relevo con un trabajador desempleado, en las condiciones establecidas reglamentariamente. Dicha modalidad de jubilación surgió en el marco de la política de empleo. Si bien, la Ley 27/2011 derogó este real decreto-ley.

No obstante, se sigue reconociendo a quienes acrediten las condiciones previstas en el apartado 5 de la disposición transitoria cuarta del nuevo TRLGSS, siempre que soliciten dicha pensión antes del 1 de enero de 2019 (Criterio 2000/22, ampliación RJ 190/2013 de 14-03-2014).

JUBILACIÓN PARCIAL: El artículo 215 del TRLGSS permite compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Cabe distinguir dos supuestos:

1) La jubilación parcial de aquellos trabajadores que reúnen los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación y **tienen cumplida la edad a que se refiere el artículo 205.1.a)**, en cuyo caso pueden acceder a la jubilación parcial sin necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo, siempre que reduzcan su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 50 por ciento, en relación con un trabajador a tiempo completo comparable (art. 215.1 TRLGSS).

   Esta exigencia del requisito de la edad se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria séptima (disposición transitoria décima del TRLGSS).

2) La jubilación parcial de aquellos trabajadores contratados a tiempo completo que no han cumplido la edad de jubilación que en cada momento resulta de aplicación, en cuyo caso deben **celebrar simultáneamente un contrato de relevo** con la duración igual al tiempo

que le falte al trabajador sustituido para cumplir la edad que en cada caso resulte de aplicación, en los términos previstos en el artículo 12.7 del ET. En este caso, deben reunir los siguientes requisitos (art. 215.2 TRLGSS):

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de 65 años, o de 63 cuando se acrediten 36 años y 6 meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
Conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria décima del TRLGSS, esta exigencia del requisito de la edad se aplicará de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año del hecho causante	**Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante**		**Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante**
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores que acrediten la condición de mutualistas, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el periodo de cotización exigido será de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refieren el artículo 205.1.a).
Esta exigencia del requisito de la edad se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria séptima (disposición transitoria décima del TRLGSS).

En aquellos casos en los que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse, al menos, durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refieren el artículo 205.1.a). Esta exigencia del requisito de la edad

se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria séptima (disposición transitoria décima del TRLGSS).

Si el contrato se extingue antes de alcanzar dicha duración mínima, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en materia de contrato de relevo, éste será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al trabajador de seguir trabajando éste a jornada completa.

A este respecto, hay que tener en cuenta que el apartado 3 de la disposición transitoria décima del TRLGSS establece: *"La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere el artículo 215.2.g) se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:*
a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por ciento más hasta alcanzar el 100 por ciento de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada".

JUBILACIÓN FLEXIBLE: Está regulada en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Se considera como tal la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada establecidos (a partir del 17 de marzo de 2013, la reducción de jornada se sitúa entre el 25% y el 50%), con la consecuente minoración de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

El pensionista de jubilación, antes de iniciar la actividad laboral, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad Gestora respectiva.

Las cotizaciones efectuadas en las actividades a tiempo parcial, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión de jubilación, una vez producido el cese en el trabajo.

Durante el percibo de la jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de prestaciones de asistencia sanitaria.

La jubilación flexible es compatible con las prestaciones de Incapacidad Temporal o de Maternidad y Paternidad derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial. Es incompatible con las pensiones de Incapacidad Permanente que pudieran corresponder por la actividad laboral desarrollada después del reconocimiento de la pensión de Jubilación.

1.4 COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO:

El Capítulo I del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, permitió compatibilizar la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, siempre que se cumpliesen determinados requisitos.

El nuevo TRLGSS integra, en su mayor parte, el contenido del capítulo I del citado Real Decreto-ley 5/2013 en el artículo 214.

El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:

- El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad de acceso a la jubilación ordinaria que en cada caso corresponda (la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) teniendo en cuenta la aplicación paulatina que se establece en la disposición transitoria séptima), sin tener en cuenta bonificaciones o anticipaciones de edad.
- Que el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión alcance el 100%.
- El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Dicha **compatibilidad** es aplicable a los pensionistas de jubilación contributiva de todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social. (No se aplica al Régimen de Clases Pasivas del Estado).

La regulación contenida en el artículo 214 se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente.

Es incompatible con el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

El beneficiario de la pensión compatible con el trabajo tiene la consideración de pensionista del sistema de la Seguridad Social a todos los efectos.

La **cuantía** de la pensión compatible con el trabajo será: equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido,

en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

La pensión causada se revaloriza como cualquier otra pensión del sistema y el conjunto de la pensión y las revalorizaciones es el que se reducirá en un 50%, en tanto se mantenga el trabajo compatible.

Durante la situación de compatibilidad de la pensión con el trabajo, no podrán percibirse complementos para pensiones inferiores a la mínima, con independencia de los ingresos obtenidos por el trabajo compatible.

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

También se establecen los siguientes **requisitos para las empresas** en las que se compatibilice el trabajo con el disfrute de la pensión:

- No haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores a la compatibilidad. La limitación afecta únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.
- Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa está obligada a mantener el nivel de empleo existente antes de iniciarse la compatibilidad. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los noventa días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores al inicio de la situación de compatibilidad.

  Sin embargo, en el cómputo del nivel de empleo no se tienen en cuenta las extinciones del contrato de trabajo ocasionadas por:

- Causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente.
- Dimisión, muerte, jubilación incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.
- Por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

En cuanto a la **cotización,** se establece en el artículo 153 del TRLGSS (anterior artículo 4 del Real Decreto-ley 5/2013) que: durante la realización del trabajo compatible con la pensión, empresario y trabajador cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen. De ello se deduce, por tanto, que por razón del trabajo que se esté desempeñando, durante la situación de compatibilidad únicamente podrá causarse el subsidio de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia, y las prestaciones por incapacidad permanente y por muerte y supervivencia, derivadas en ambos casos de contingencias profesionales. Asimismo, quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100 sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 6 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

1.5 SUSPENSION Y EXTINCION DE LA PRESTACION.

Una vez calculada la pensión, se inicia su pago desde el día siguiente al del hecho causante cuando la solicitud sea presentada dentro de los 3 meses siguientes a aquél o con anterioridad al cese. En otro caso, la pensión sólo se devenga con una retroactividad máxima de tres meses contados desde la fecha de la solicitud. Su abono es mensual, con dos pagas extras al año, en junio y noviembre.

SUSPENSIÓN: La jubilación es una prestación vitalicia e imprescriptible, si bien puede quedar en suspenso durante las situaciones de incompatibilidad que examinamos distinguiendo según la causa:

Con el trabajo: (artículo 213 TRLGSS)

a) Es **incompatible** con el trabajo del pensionista, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

No obstante, es **compatible** con el trabajo a tiempo parcial (jubilación parcial y jubilación flexible). Además, debe tenerse en cuenta la posibilidad de compatibilizar el disfrute de la pensión con el trabajo que se contempla en el art. 214 (jubilación activa).

El pensionista debe comunicar al INSS su realización antes de iniciar los trabajos, así como su cese en el mismo. Durante su realización, se suspende el derecho a la pensión y a la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista.

Deberá darse de alta por el nuevo trabajo y cotizar, siendo válidas estas cotizaciones para mejorar el porcentaje de la pensión una vez restablecida al cesar en el trabajo, así como para disminuir o suprimir el posible coeficiente reductor originariamente aplicado a la pensión.

b) Es **incompatible** con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

(Esta incompatibilidad no se aplica a los profesores universitarios eméritos ni al personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud).

c) También es **incompatible** con el desempeño de los altos cargos de la Administración General del Estado y de las entidades del sector público estatal.

d) El percibo de la pensión de jubilación será **compatible** con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el SMI, en cómputo anual.

Con otras pensiones:

La regla general de incompatibilidad de la pensión de jubilación con otras pensiones es la contenida en el artículo 163 del nuevo TRLGSS que establece que las pensiones de este Régimen General serán incompatibles a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente.

En caso de incompatibilidad quien pudiera tener derecho a dos o más pensiones optará por una de ellas.

Las pensiones pertenecientes a distintos Regímenes del Sistema son, en principio, compatibles, pero están sujetas a las limitaciones establecidas en cuanto a su cuantía y revalorizaciones.

EXTINCIÓN: En cuanto a la extinción hay que indicar que, al ser una pensión vitalicia, la única causa clara de extinción es el fallecimiento del pensionista.

También se pueden mencionar los supuestos de opción ante una posible incompatibilidad de pensiones.

Cabe señalar que el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, no contempla la extinción de la pensión de jubilación por sanción, si bien, esta pueda suspenderse.

1.6 ESPECIAL REFERENCIA A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA ANTERIOR A LA LEY 27/2011.

El apartado 5 de la disposición transitoria cuarta del nuevo TRLGSS (anterior apartado segundo de la disposición final doce de la Ley 27/2011) establece que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, en determinados supuestos:
a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.
c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en

acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

4. VEJEZ SOVI:

ANTECEDENTES:

En el ordenamiento jurídico español, la protección por vejez se inicia con un seguro social voluntario, de los llamados "de libertad subsidiada", cuya gestión fue confiada al Instituto Nacional de Previsión por la Ley de 27 de febrero de 1908; este seguro se convirtió en el primer Seguro Social Obligatorio español en 1919, al configurarse por el Real Decreto de 11 de marzo de 1919 como "Retiro obrero", transformándose en el llamado "Subsidio de vejez" por Ley de 1 de septiembre de 1939. Años más tarde, aparece ya el **seguro de vejez e invalidez (SOVI)** creado por **Decreto de 18 de abril de 1947**. Al SOVI se le añadieron después unas prestaciones rudimentarias de muerte y supervivencia por Decreto-Ley de 2 de septiembre de 1955, coincidiendo estos últimos desarrollos, con la instauración de un régimen también obligatorio de **pensiones complementarias** de las generales, si bien más importantes que éstas en su cuantía, diversificado por ramas de la producción, a través **de las Mutualidades Laborales**.

Los precedentes del Seguro de Vejez e Invalidez son el Retiro Obrero y el Subsidio de Vejez, en definitiva.
La Ley de Seguridad Social de 21 de junio de 1966 extingue el SOVI y crea el nuevo Sistema de Seguridad Social pasando a quedar protegidas las contingencias que cubría el SOVI por las nuevas pensiones y subsidios del Sistema de Seguridad Social. No obstante, las normas transitorias contenidas en la nueva normativa, garantizan el derecho a causar pensiones del Seguro de Vejez e Invalidez que todavía pervive.

Las pensiones SOVI, más que responder a un concepto contributivo o profesional, se aproximan al tipo de pensiones asistenciales. Esto se evidencia en que el período mínimo de cotización (5 años) puede suplirse por la afiliación de tan sólo un día al extinguido Retiro Obrero, así como en la no necesidad de estar en alta en el momento del hecho causante. Igualmente, esta **naturaleza intermedia** se refleja en las cuantías de las pensiones del SOVI, que son superiores a las asistenciales pero inferiores a las mínimas vigentes para las pensiones contributivas del Sistema.

PERVIVENCIA: La pervivencia actual del SOVI se fundamenta en las Disposiciones Transitorias de la LGSS. En especial en:

- **La disposición transitoria primera** (de la nueva y de la anterior LGSS), al disponer que: *"las prestaciones del Régimen General causadas con anterioridad a 1-1-67 continuarán rigiéndose por la legislación anterior."*
  Se entenderá por prestación causada *"aquélla a la que tenga derecho el beneficiario por haberse producido las contingencias o situaciones objeto de protección y hallarse en posesión de todos los requisitos que condicionan su derecho, aunque no lo hubieran ejercitado."*

También continuarán rigiéndose por la legislación anterior las revisiones y conversiones de las pensiones ya causadas que procedan en virtud de lo previsto en aquella legislación.

- Asimismo, **la disposición transitoria tercera de la nueva LGSS** (disposición transitoria segunda de la LGSS de 1994) señala que: *"1. Las cotizaciones efectuadas en los anteriores Regímenes de Seguros Sociales Unificados, Desempleo y Mutualismo Laboral se computarán para el disfrute de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social".*
  En su apartado 3, decreta que *"las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley fijarán las normas específicas para computar las cotizaciones efectuadas en los anteriores Regímenes del Seguro de Vejez e Invalidez y de Mutualismo Laboral, a fin de determinar el número de años de cotización del que depende la cuantía de la pensión de jubilación establecida en la presente ley."*

- **La disposición transitoria segunda de la nueva LGSS (disposición transitoria séptima del anterior TRLGSS)** es la regla más importante respecto a la pervivencia del SOVI. Establece lo siguiente: "*Quienes en 1-1-67, cualquiera que fuese su edad en dicha fecha, tuviesen cubierto el período de cotización exigido por el extinguido Seguro de Vejez e Invalidez o que, en su defecto, hubiesen figurado afiliados al extinguido Régimen de Retiro Obrero Obligatorio, conservarán el derecho a causar las prestaciones del primero de dichos Seguros, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo, y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, **con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios**; entre tales pensiones se entenderán incluidas las correspondientes a las entidades sustitutorias que han de integrarse en dicho sistema de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria vigésima primera*". (El texto en negrita fue añadido por la Ley 9/2005, de 6 de junio).

El régimen de incompatibilidades muestra el carácter residual del SOVI. En efecto **la pensión del SOVI** es residual, en el sentido de que **no puede ser percibida ni reconocida a quien tiene derecho a otra pensión del Sistema.**

Sin embargo, en el año 2005 se ha suavizado este carácter, con la aprobación de **la Ley 9/2005, de 6 de junio,** que **permite compatibilizar las pensiones del SOVI con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social**, siempre que la suma de ambas no supere el doble de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con 65 o más años que esté establecido en cada momento. Caso de superarse dicho límite, se procederá a la minoración de la cuantía de la pensión del SOVI, en el importe necesario para no exceder del límite indicado.

Además, la Ley 3/2005, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, incluye entre sus posibles beneficiarios a los perceptores de pensión del SOVI y no considera la citada prestación como concurrente con la del SOVI a efectos de determinar su cuantía.

Las prestaciones del SOVI propiamente dichas son: los "subsidios" de vejez, invalidez y viudedad, que hoy hay que denominar pensiones por ser expresión más acorde con su naturaleza jurídica.

PENSIÓN DE VEJEZ DEL SOVI:

Requisitos:

- No tener derecho a ninguna otra pensión, excepto la de viudedad, a cargo de los Regímenes que integran el Sistema de la S.S.
- Tener cumplidos 65 años de edad (ó 60 años para el supuesto de "vejez por invalidez"). Con 60 años cumplidos pueden causar la pensión SOVI de "vejez por invalidez" aquellos que, habiendo estado afiliados al Retiro Obrero, sufran una incapacidad absoluta permanente para su profesión habitual, no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable. Su naturaleza jurídica no es de pensión de invalidez, sino en realidad de vejez; por eso la incluimos al tratar de la pensión de vejez SOVI.
- Tener cubiertos 1.800 días de cotización a los extinguidos Regímenes de vejez (Subsidio o Seguro) en el período comprendido entre 1940-1967, o bien figurar afiliado al Régimen de Retiro Obrero.

Efectos económicos de la pensión:

Se podrá percibir el subsidio de vejez:

- Desde el día siguiente del cumplimiento de los 65 años, si la solicitud se ha presentado dentro de los 30 días inmediatamente siguientes.
- Desde el primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud, cuando ésta se ha presentado pasados aquellos 30 días.
- En el supuesto de vejez por invalidez el derecho nace cuando se produce el hecho causante y se hace efectivo desde el día primero del mes siguiente a aquél en que tenga entrada la solicitud.

Por lo demás la pensión de vejez SOVI es imprescriptible.

Incompatibilidades con actividad laboral: El artículo 2º de la Orden de 10 de agosto de 1957, sobre incompatibilidades del SOVI, refiere tal incompatibilidad a cualquier trabajo o actividad que determine la inclusión del pensionista en un Régimen o rama de Subsidio o Seguros Sociales Obligatorios, afectando también al trabajo por cuenta propia.

Contenido. Cuantía y revalorización: Las prestaciones del SOVI son pensiones mensuales, de carácter único, vitalicio, imprescriptible (salvo las de viudedad causadas antes del 22-6-1967) y de cuantía fija. Ahora bien, a pesar de ser pensiones de cuantía fija, se revalorizan anualmente.

Hay que distinguir dos supuestos:

1) *Pensiones del SOVI no concurrentes:*

La revalorización consiste en la diferencia entre los actuales importes y las nuevas cuantías fijas que se establezcan.

Así, para el año 2016, el Real Decreto 1170/2015, de 29 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016, establece que la cuantía de las pensiones del SOVI, no concurrentes con otras pensiones públicas, cualquiera que sea la fecha del hecho causante, consistirá en la diferencia entre el importe de la pensión a 31 de diciembre de 2015 y la cuantía de 5.698,00 euros, en cómputo anual.

Ha desaparecido la antigua diferenciación de cuantías por edades en el caso de viudedad. Todas las pensiones del SOVI tienen hoy la misma cuantía.

A dichos efectos, no se consideran pensiones concurrentes la prestación económica reconocida al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la guerra civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, ni las pensiones percibidas por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado por causa de la pasada guerra civil española, cualquiera que fuese la legislación aplicable, las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo, ni el subsidio por ayuda de tercera persona previsto en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Cuando, para el reconocimiento de una pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior a 2.849,00 euros en cómputo anual.

Esta misma garantía se aplicará en relación con los titulares de otras pensiones distintas de las del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez que opten por alguna de estas pensiones, siempre que en la fecha del hecho causante de la pensión que se venga percibiendo hubieran reunido todos los requisitos exigidos por dicho seguro.

La revalorización a la que hace referencia este apartado no tiene carácter consolidable.

2) <u>Pensiones del SOVI concurrentes con otras pensiones públicas:</u>

Cuando las pensiones de vejez o invalidez del extinguido SOVI concurran con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad, el importe de aquellas pensiones será de 5.532,80 euros, en cómputo anual, sin perjuicio de la aplicación, a la suma de los importes de todas ellas, del límite establecido en la disposición transitoria séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (actual disposición transitoria segunda), que consiste en que la suma de la pensión de viudedad y la del SOVI no podrá ser superior al doble del importe de la pensión de viudedad para beneficiarios con 65 o más años que esté establecido en cada momento (para el año 2016, 17.810,8 euros en cómputo anual). Caso de superarse dicho límite, se procederá a la

minoración de la cuantía de la pensión del SOVI, en el importe necesario para no exceder el límite indicado. Se exceptúa el caso de que los interesados tuvieran reconocidos importes superiores con anterioridad a 1 de septiembre de 2005, fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2005, de 6 de junio, en cuyo caso se aplicarán las normas generales sobre revalorización, siempre que, por efecto de estas normas, la suma de las cuantías de las pensiones concurrentes siga siendo superior al mencionado límite.

Las pensiones del SOVI no experimentarán revalorización en 2016 cuando entren en concurrencia con otras pensiones públicas diferentes a las mencionadas como no concurrentes en el número 1 anterior. No obstante, cuando la suma de todas las pensiones concurrentes, una vez revalorizadas, y las del citado Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, calculada una y otra en cómputo anual, sea inferior a 5.698,00 euros, la pensión del mencionado SOVI se revalorizará en un importe igual a la diferencia resultante entre ambas cantidades. Esta diferencia no tiene carácter consolidable, siendo absorbible con cualquier incremento que puedan experimentar las percepciones del interesado, ya sea en concepto de revalorización o por reconocimiento de nuevas prestaciones de carácter periódico.

5. ESQUEMA PENSIÓN DE JUBILACIÓN:

JUBILACIÓN ORDINARIA:

Requisitos:

1) **Afiliación, alta/situación asimilada a la de alta.** (Desde no alta cuando se cumplan los requisitos de edad).
2) **Edad:** Tener cumplida la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) en relación con la disposición transitoria séptima del nuevo TRLGSS exige "haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias." La implantación de los nuevos requisitos de edad se realiza de forma gradual, en un periodo de quince años. Y afecta a todos los regímenes del sistema.

   En 2016 se exigen: 65 años de edad, si se acreditan 36 años o más de cotización o, 65 años y 4 meses de edad si se acreditan menos cotizaciones.

3) **Periodo mínimo de cotización:** 15 años de cotización (5.475 días), de los cuales al menos 2 años (730 días) deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Cuantía:

- **Base Reguladora:** La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del

beneficiario durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
Como se sabe, la Ley 27/2011 modificó las reglas de cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación ampliando el periodo de cálculo de la base reguladora (que pasa de 15 a 25 años) y el porcentaje aplicable a la misma, de forma que, en lugar de los 35 años de cotización que hasta entonces se necesitaban para alcanzar el 100% de la base reguladora, son necesarios 37 años completos de cotización. Si bien, estos cambios se introducen de forma gradual.

- Cómputo de bases de cotización:
- Integración de lagunas:
- Incrementos salariales:
- Pluriempleo:
- Normas transitorias sobre la BR de la pensión de jubilación (D.T.8ª TRLGSS).

- **Porcentaje aplicable a la Base Reguladora:** La cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora los porcentajes siguientes (art. 210.1 TRLGSS):

  - Por los primeros 15 años cotizados: el 50%.
  - A partir del 16º año:
    - Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248: un 0,19%.
    - Por cada mes adicional de cotización, a partir del mes 249: un 0,18%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora rebase el 100%, salvo en el supuesto del apartado 2 del artículo 210 del nuevo TRLGSS, en que se accede a la pensión con una edad superior a la que resulta de aplicación.

- La disposición transitoria novena del TRLGSS establece los porcentajes a aplicar desde el año 2013 hasta el 2027:
  - Por los primeros 15 años cotizados: el 50%.
  - A partir del 16º año: se aplica la Disposición Transitoria 21ª de la LGSS.

- Porcentaje adicional por demora en la jubilación:
- Coeficientes reductores por edad:

➢ **Complemento por maternidad:** El artículo 60 del nuevo TRLGSS introduce como novedad el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, que se reconoce en favor de las mujeres que hayan tenido al menos 2 hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, (viudedad o incapacidad permanente), por su aportación demográfica a la Seguridad Social.

➢ **Factor de Sostenibilidad (artículo 211 LGSS).**

JUBILACIÓN ANTICIPADA:

1) **Jubilación anticipada con aplicación de coeficientes reductores de la edad, por motivos relacionados con la penosidad especial o características del trabajo realizado (Artículo 206.1 LGSS).** Se trata de "aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca".

2) **Jubilación anticipada por aplicación de coeficientes reductores de la edad en el caso de personas con discapacidad (artículo 206.2 de la LGSS).** Supuestos:

- Coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los **trabajadores que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65%**, siendo el coeficiente reductor de la edad del 0,25 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65%; y del 0,50, en los casos en que tenga acreditado dicho grado de discapacidad y acredite, además, la necesidad de concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

- **Personas con discapacidad en grado igual o superior al 45%, cuando se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurran evidencias que determinen de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.** La edad mínima de jubilación de estas personas será, excepcionalmente, la de 56 años.

- La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años (artículo 206.3 del TRLGSS).

- Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no se tendrán en cuenta, en ningún caso, a efectos de:
  - acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial,
  - en los supuestos de jubilación demorada,
  - y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

3) **Jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador (art. 207 LGSS). Requisitos:**
   a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el 205.1.a), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores por edad.
   b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
   c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.
La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), de coeficientes en función del período de cotización acreditado.

4) Jubilación anticipada por voluntad del interesado (art. 208 LGSS). Requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores por edad.
b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.
La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a) de coeficientes en función del período de cotización acreditado.

Tanto en el caso de la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador como en el de la jubilación anticipada por voluntad del interesado, una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (artículo 210.3 TRLGSS).

5) Mutualistas: Con la finalidad de salvaguardar los derechos adquiridos cuando hay un cambio de legislación, se permite, en virtud de la norma segunda de la disposición transitoria cuarta del nuevo TRLGSS que, quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, puedan causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años.
Para los trabajadores mutualistas, la cuantía de la pensión de jubilación se reducirá en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para alcanzar los 65 de edad.
En el caso de trabajadores que, acreditando 30 o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión será el siguiente:

- Entre 30 y 34 años acreditados de cotización: 7,5 por ciento.
- Entre 35 y 37 años acreditados de cotización: 7 por ciento.
- Entre 38 y 39 años acreditados de cotización: 6,5 por ciento.
- Con 40 o más años acreditados de cotización: 6 por ciento.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación a que se refiere el artículo 206 no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación de quienes tuviesen la condición de mutualista el 1 de enero de 1967. Tampoco será de aplicación a esta jubilación el coeficiente del 0,50 previsto en el artículo 210.3 del TRLGSS.

6) **Jubilación anticipada en determinados casos especiales (disposición transitoria quinta TRLGSS).**

7) **Jubilación anticipada en razón de la actividad desempeñada.**

8) **Jubilación especial a los 64 años:** Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, de normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo. Dicha modalidad de jubilación surgió en el marco de la política de empleo. Si bien, la Ley 27/2011 derogó este real decreto-ley.

JUBILACIÓN PARCIAL: El artículo 215 del TRLGSS permite compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Cabe distinguir dos supuestos:

1) La jubilación parcial de aquellos trabajadores que reúnen los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación y **tienen cumplida la edad a que se refiere el artículo 205.1.a)**, en cuyo caso pueden acceder a la jubilación parcial sin necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo, siempre que reduzcan su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 50 por ciento, en relación con un trabajador a tiempo completo comparable (art. 215.1 TRLGSS).

   Esta exigencia del requisito de la edad se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en las disposiciones transitorias décima y séptima del TRLGSS.

2) La jubilación parcial de aquellos trabajadores contratados a tiempo completo que no han cumplido la edad de jubilación que en cada momento resulta de aplicación, en cuyo caso deben **celebrar simultáneamente un contrato de relevo** con la duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para cumplir la edad que en cada caso resulte de aplicación, en los términos previstos en el artículo 12.7 del ET. En este caso, deben reunir los siguientes requisitos (art. 215.2 TRLGSS):

   a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de 65 años, o de 63 cuando se acrediten 36 años y 6 meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en

cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. Conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria décima del TRLGSS, esta exigencia del requisito de la edad se aplicará de forma gradual.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el periodo de cotización exigido será de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refieren el artículo 205.1.a).
En aquellos casos en los que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse, al menos, durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refieren el artículo 205.1.a).
Si el contrato se extingue antes de alcanzar dicha duración mínima, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en materia de contrato de relevo, éste será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al trabajador de seguir trabajando éste a jornada completa.

JUBILACIÓN FLEXIBLE: Se considera como tal la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada establecidos (a partir del 17 de marzo de 2013, la reducción de jornada se sitúa entre el 25% y el 50%), con la consecuente minoración de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

COMPATIBILIDAD JUBILACIÓN Y TRABAJO ("JUBILACIÓN ACTIVA"):

El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:

- El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad de acceso a la jubilación ordinaria que en cada caso, sin tener en cuenta bonificaciones o anticipaciones de edad.
- Que el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión alcance el 100%.
- El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Dicha **compatibilidad** es aplicable a los pensionistas de jubilación contributiva de todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

La **cuantía** de la pensión compatible con el trabajo será: equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

En cuanto a la **cotización**: durante la realización del trabajo compatible con la pensión, empresario y trabajador cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen. Asimismo, quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100 sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 6 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN:

- **Suspensión:** La jubilación es una prestación vitalicia e imprescriptible, si bien puede quedar en suspenso durante las situaciones de incompatibilidad con el trabajo (teniendo en cuenta las posibilidades que admiten la jubilación parcial, la jubilación flexible y la compatibilidad introducida por el Real Decreto-ley 5/2013) o con otra pensión incompatible.

- **Extinción:** al ser la pensión vitalicia, la única causa clara de extinción es el fallecimiento del pensionista. No obstante, también pueden considerarse como tales los supuestos de opción ante una posible incompatibilidad de pensiones.

ESPECIAL REFERENCIA A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA ANTERIOR A LA LEY 27/2011:

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, en determinados supuestos:
a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.
c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.
En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

VEJEZ SOVI:

- Se crea mediante **Decreto de 18 de abril de 1947.**

- El SOVI pervive actualmente como derecho transitorio.

- **Naturaleza intermedia**, ya que tiene algunos caracteres de la modalidad contributiva de la protección pero predominan los componentes asistenciales.

- La pensión del SOVI no puede ser percibida ni reconocida a quien tiene derecho a otra pensión del Sistema. Sin embargo, la **Ley 9/2005, de 6 de junio permite compatibilizar las pensiones del SOVI con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social**, siempre que la suma de ambas no supere el doble de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con 65 o más años que esté establecido en cada momento. Caso de superarse dicho límite, se procederá a la minoración de la cuantía de la pensión del SOVI, en el importe necesario para no exceder del límite indicado.

- Además, la **Ley 3/2005**, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, incluye entre sus posibles beneficiarios a los perceptores de pensión del SOVI y no considera la citada prestación como concurrente con la del SOVI a efectos de determinar su cuantía.

- Clases: las prestaciones del SOVI propiamente dichas son los "subsidios" de vejez, invalidez y viudedad, que hoy hay que denominar **pensiones** por ser expresión más acorde con su naturaleza jurídica.

PENSIÓN DE VEJEZ DEL SOVI. Requisitos:

- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los Regímenes que integran el Sistema de la S.S, excepto la de viudedad.
- Tener cumplidos 65 años de edad (o 60 años para el supuesto de "vejez por invalidez").
- Tener cubiertos 1.800 días de cotización a los extinguidos Regímenes de vejez (Subsidio o Seguro) en el período comprendido entre 1940-1967, o bien figurar afiliado al Régimen de Retiro Obrero.